

Ata de Reunião

N.º. Um

[Handwritten signature]

-----Aos vinte e dois dias do mês de janeiro do ano de dois mil e vinte e cinco, pelas dez horas, reuniu o Júri designado para o procedimento concursal comum para ocupação de dois postos de trabalho na carreira/categoria de técnico superior (ciências sociais), por tempo indeterminado, para a Divisão de Recursos Sociais, constituído por: Presidente – Gabriel Davide Lopes Caetano, Diretor do Departamento de Educação e Intervenção Social; Vogais Efetivos: Inês Martins de Barros dos Santos Fradique, Chefe da Divisão de Recursos Sociais, que substituirá o Presidente do júri nas suas faltas ou impedimentos e Lucinda Maria Martins de Jesus Ribeiro, Técnica Superior da Divisão de Planeamento e Gestão das Pessoas, decorrendo a sessão na Divisão de Planeamento e Gestão das Pessoas. -----

-----Aberta a sessão, o Júri deliberou, após a necessária discussão, definir e apurar os critérios a utilizar na seleção dos candidatos como segue: -----

-----De acordo com o n.º 3 e n.º 4 do artigo 30.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, **podem concorrer os trabalhadores com e sem vínculo de emprego público.** -----

- Métodos de Seleção

Os métodos de seleção obrigatórios a utilizar são os previstos nas alíneas a) e b) dos n.ºs 1 e 2 do artigo 36.º, da LFTP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 17.º e o artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, no que diz respeito aos métodos de seleção facultativos.

1. Os métodos de seleção a aplicar aos candidatos que:

- Não tenham vínculo de emprego público previamente constituído ou tendo esse vínculo, não se encontrem a cumprir ou a executar a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;
- Se encontrem em situação de requalificação, que imediatamente antes, não tenham desempenhado atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;

Serão os seguintes:

- Prova de Conhecimentos;
- Avaliação Psicológica;

- **Prova de Conhecimentos**

A Prova de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa;

É permitida a consulta dos diplomas, não sendo autorizado o uso de legislação comentada e/ou anotada ou outro tipo de documentação, competindo aos candidatos a sua atualização. Não é permitido o uso de qualquer equipamento eletrónico para consulta.

A Prova de Conhecimentos, com carácter eliminatório, terá a forma escrita, de natureza teórica, de escolha múltipla com enquadramento legal e escolha de verdadeiro ou falso com enquadramento legal, com a duração de **90 minutos com 15 minutos de tolerância**, versando sobre a aplicabilidade da legislação referente a:

- Código Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, versão atual;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, versão atual;
- Gestão e Avaliação do desempenho dos trabalhadores da Administração Pública, aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, versão atual;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado em anexo pela Lei n.º 75/2013, de 13 de setembro, versão atual;
- Regulamento Geral de Atribuição e Utilização de Habitações Sociais do Município de Odivelas, Regulamento n.º 585/2017, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 212, de 03 de novembro de 2017 (em atualização);
- Lei de Bases da Habitação, aprovada pela Lei n.º 83/2019, de 3 de setembro;
- Regime de Arrendamento Apoiado, aprovado pela Lei n.º 81/2014, de 19 de dezembro, versão atual;
- Programa de Apoio ao Acesso à Habitação - 1.º Direito, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 37/2018, de 4 de junho, versão atual;
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2024, de 2 de abril de 2024, aprova a Estratégia Nacional para a Integração das Pessoas em Situação de Sem-Abrigo 2025-2030;
- Decreto-Lei n.º 115/2006, de 14 de junho - Regulamenta a rede social, definindo o funcionamento e as competências dos seus órgãos, bem como os princípios e regras subjacentes aos instrumentos de



planeamento que lhe estão associados, em desenvolvimento do regime jurídico de transferência de competências para as autarquias locais.

- **Avaliação Psicológica**

A Avaliação Psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

Este método irá comportar uma fase, sendo que:

- Nesta fase serão aplicados testes para avaliação dos seguintes aspetos: Aptidões e Personalidade. Esta fase será valorada através de Apto e Não apto.

2 - Os métodos de seleção a aplicar aos candidatos que:

- Tenham vínculo de emprego público previamente constituído e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;

- Se encontrem em situação de requalificação, que imediatamente antes, tenham desempenhado atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;

Serão os seguintes:

- Avaliação Curricular;
- Entrevista de Avaliação de Competências;

- **Avaliação Curricular**

A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Sendo, para tanto, considerados e ponderados os seguintes elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar:

a) Habilitação académica, ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

Handwritten signature in blue ink.

- b) A formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- c) A experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas;
- d) A avaliação do desempenho relativa aos últimos três períodos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Na Avaliação Curricular serão consideradas e ponderadas a habilitação acadêmica de base e a formação, experiência profissional e a avaliação de desempenho obtida.

Este método de avaliação será pontuado de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e critérios seguintes:

$$AC = 25\% HL + 15\% FP + 50\% EP + 10\% AD$$

Sendo:

HL = Habilitações Literárias

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

As regras a observar na avaliação de cada item são as abaixo indicadas:

➤ **Habilitações Literárias**

- Habilitações acadêmicas de grau exigido à candidatura:
Licenciatura: 18 valores
- Habilitações acadêmicas de grau superior ao exigido à candidatura:
Mestrado: 19 valores
Doutoramento: 20 valores;

➤ **Formação Profissional (até ao máximo de 20 valores)**

Neste item serão apenas considerados os cursos de formação na área de atividade específica para que é aberto o presente Procedimento Concursal, que se encontrem devidamente comprovados ou declarados sob compromisso de honra.

Se a duração das ações for indicada em dias, será feita a conversão na proporção de sete horas por um dia completo.

Quando não indicada a duração da formação é considerada a duração mínima (< ou = a 12 horas).

- Cursos com duração < ou = a 12 horas: 1 valor;
- Cursos com duração > 12 horas e = ou < 30 horas: 2 valores;
- Cursos com duração > 30 horas: 3 valores.

➤ **Experiência Profissional**

Este item será avaliado da seguinte forma:

➤ Sem experiência profissional 10 valores

Com experiência profissional em áreas que não as exigidas no aviso:

➤ Até 4 anos 11 valores
➤ > 4 anos e = < 12 anos 12 valores
➤ > 12 anos 13 valores

Com experiência profissional adequada às funções inerentes ao lugar posto a concurso:

➤ Até 4 anos 16 valores
➤ > 4 anos e = < 12 anos 18 valores
➤ > 12 anos 20 valores

Quando não é indicada a duração da experiência profissional é atribuída a cotação mínima.

➤ **Avaliação de Desempenho**

Relativamente aos candidatos com vínculo de emprego público prévio ao presente Procedimento Concursal ou equiparados que tenham cumprido ou executado atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar, na Avaliação de Desempenho, será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos últimos três ciclos avaliativos, de acordo com os seguintes critérios:



SIADAP (Menção Qualitativa)	Valoração
Excelente	20
Relevante	16
Adequado	13
Inadequado	8

Quando o candidato não tiver avaliação de desempenho comprovada, não for sujeito à mesma em alguns dos anos e/ou tiver avaliação de acordo com outro diploma legal que não a Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, é atribuída a pontuação de 13 valores referente ao período em falta.

- **Entrevista de Avaliação de Competências**

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, por forma a permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

Caraterização do Posto de Trabalho

Área: Competências na área de impulsão e dinamização do trabalho da Rede Social, trabalho de parceria alargado, incidindo na planificação estratégica da intervenção social local, envolvendo e apoiando atores sociais de diferentes naturezas e áreas de intervenção; desenvolvimento de ações, projetos e viabilização de recursos sociais que correspondam às necessidades dos munícipes ao longo de todo o ciclo de vida; planeamento e execução de medidas de gestão do parque habitacional de propriedade municipal; intervenção socio comunitária em bairros municipais/parque ou núcleos de construção precária em articulação com outros serviços da CMO e/ou entidades externas

Conteúdo Funcional:

Exercício do conteúdo funcional inerente à categoria de técnico superior (n.º 2, artigo 88.º), da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, complementado com o descrito no Mapa de Pessoal:

- Elaborar pareceres, informações e documentação técnica de suporte à decisão, no âmbito das temáticas da unidade orgânica;
- Conceber e desenvolver propostas conducentes à melhoria da concretização das atribuições e resultados do serviço;
- Colaborar na elaboração de estudos, inerentes às atividades da unidade orgânica;
- Prestar apoio ao desenvolvimento ou gestão de projetos;
-

Identificar e interpretar a regulamentação e legislação específica da área; - Efetuar atendimento telefônico e presencial, prestando esclarecimentos de cariz técnico.

Complementado com as seguintes funções:

- Proceder à gestão social dos processos de arrendamento municipal ou sob gestão municipal; - Participar e acompanhar as famílias a realojar no âmbito da ELH/1.º direito/PRR; - Atendimento e acompanhamento de situações de carência habitacional – pedido de habitação; - Instruir processos individuais por cada agregado familiar, onde conste o diagnóstico pessoal e familiar, identificando as necessidades de intervenção aferidas; - Informar, orientar e encaminhar os indivíduos / famílias; - Contribuir para a aquisição e ou fortalecimento das competências das pessoas e famílias, promovendo a sua autonomia e fortalecendo as redes de suporte familiar e social; - Registrar em aplicação informática as diligências efetuadas; - Produzir Relatórios Sociais referentes às famílias em acompanhamento; - Aplicar inquéritos de satisfação residencial; - Participar em reuniões; - Efetuar visitas domiciliárias; - Assegurar a articulação com as instituições públicas e privadas que possam constituir um recurso para a inclusão social dos indivíduos / famílias acompanhadas; - Proceder ao encaminhamento dos utentes para outros organismos ou serviços, quando se identifiquem problemas que não possam ser resolvidos no âmbito do acompanhamento social; - Gerir a operacionalização da Rede Social; - Elaborar pareceres e informações de suporte à decisão; - Conceber e desenvolver propostas conducentes à melhoria da concretização das atribuições e resultados do serviço; - Elaborar documentação técnica, regulamentos e outros instrumentos no domínio da sua especialidade e nos termos das orientações legais; - Efetuar pesquisa de documentos relevantes para a unidade orgânica.

Competências Avaliadas:

1. ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO:

Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.

Ética e valores

- Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade.

Compromisso

- Garante o compromisso com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros.

Conduta Pessoal

- Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.

2. ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS:

Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.

Foco nos resultados

- Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos.

Otimização dos recursos

- Avalia as necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado, reduzido ou eliminado.

Qualidade

- Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos.

3. COMUNICAÇÃO:

Transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada.

Clareza

- Explica com fluência e precisão ideias, opiniões e conteúdos complexos.

Adaptação

- Transmite, eficazmente, mensagens a audiências alargadas, adaptando o conteúdo, o formato e o canal de comunicação aos destinatários.

Compreensão

- Assegura-se de que a sua mensagem foi compreendida, pedindo e reagindo ao feedback dado pelos interlocutores.

4. INICIATIVA:

Agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização.

Prontidão

- Age rapidamente para solucionar situações críticas, mitigando os impactos no funcionamento do serviço.

Autonomia

- Coordena equipas com autonomia, identificando e agindo proativamente em relação a oportunidades de melhoria.

Facilitação

- Cria uma cultura de incentivo à assunção de desafios e à exploração de novos métodos e técnicas, para alcançar os objetivos.

Grelha de Avaliação:

Cada Competência será avaliada como segue:

Avaliação	Fundamentação
0	Competência não demonstrada (Não evidenciou nenhum dos comportamentos associados à competência)
1	Competência manifestada a nível Reduzido (Evidenciou 1 comportamento agregados à competência)

2	Competência manifestada a nível Suficiente (Evidenciou 2 comportamentos agregados à competência)
3	Competência demonstrada a nível Bom (Todos os comportamentos agregados à competência foram demonstrados)

Handwritten signature

- Método facultativo

• Entrevista de Avaliação de Competências

– A Entrevista de avaliação de competências é aplicada como método facultativo aos/às candidatos/as descritos/as no ponto 1, obedecendo aos critérios definidos no ponto anterior, visando obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício de função.

- Utilização faseada dos Métodos de seleção

A utilização dos métodos de seleção será faseada, da seguinte forma:

- O primeiro método de seleção obrigatório (Avaliação Curricular ou Prova de Conhecimentos) será aplicado à totalidade dos/as candidatos/as;
- Aplicação do segundo método de seleção apenas a 20 dos/as candidatos/as aprovados/as no método anterior, a convocar por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional;
- Aplicação do terceiro método de seleção aos/às candidatos/as aprovados/as no método anterior;
- Caso seja necessário, repetição das alíneas b) e c) até ao efetivo preenchimento do posto de trabalho a ocupar.

- Caráter eliminatório dos Métodos de seleção

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído/a o/a candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, ou que tenha obtido um juízo de Não Apto na Avaliação Psicológica, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

- Ordenação Final

- O ordenamento final dos candidatos, pela aplicação dos métodos de seleção, **descritos no ponto 1**, será expresso de zero a vinte valores e efetuar-se-á pela aplicação da fórmula seguinte:

$$VF = (70\%PC + 30\%EAC)$$

em que:

VF = Valoração final

PC = Prova de Conhecimentos

EAC= Entrevista de Avaliação de Competências

- O ordenamento final dos candidatos, pela aplicação dos métodos de seleção, **descritos no ponto 2**, será expresso de zero a vinte valores e efetuar-se-á pela aplicação da fórmula seguinte:

$$VF = 55\%AC + 45\%EAC$$

em que:

VF = Valoração final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

---- No momento da ordenação final, às situações de igualdade de classificação final, deve ser observado a avaliação obtida na entrevista de avaliação de competências antes da avaliação final. - Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de ordenação preferencial a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

-----Nada mais havendo a tratar, o Presidente do Júri encerrou a reunião, pelas onze horas, de que se lavrou a presente ata, a qual, depois de lida em voz alta e aprovada por todos os membros do Júri vai ser assinada nos termos legais. -----

Presidente do Júri,

John André Lopes
Vogais,

dos Helms do Suro, do Instituto,
João Ribeiro.